

## O portador de deficiência e a necessidade da formação de equipe multiprofissional - aspectos relevantes -

Juliana Ferreira Inhan<sup>1</sup>

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Da formação da equipe multiprofissional. 3 Das atribuições da equipe multiprofissional. 4 Conclusão. 5 Referências bibliográficas.

### Resumo

Este artigo pretende esclarecer alguns aspectos referentes ao art. 43 do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, no que concerne à equipe multiprofissional, sua composição e atribuições.

### Palavras-chave

Portador de deficiência - equipe multiprofissional - Decreto nº 3.298, de 1999.

### 1 Introdução

A ideia de igualdade há muito permeia o pensamento dos mais diversos autores. Como nos ensina Raquel Melo Urbano de Carvalho (2008, p. 148),

a demanda por igualdade é desafio antigo enfrentado por Péricles e Platão que, em sua obra 'A República', já enunciava que a igualdade era o fundamento da democracia e, em 'As leis', advertia que, quando a igualdade é conferida a coisas desiguais, o resultado será também desigual, salvo se for aplicada a medida devida a cada situação.

A necessidade de inclusão das pessoas com deficiência é direito fundamental que visa à realização da igualdade formal e material entre as pessoas, garantida pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 3º, inciso III, o qual estabelece, como objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais".

Também em seu art. 5º, *caput*, a Constituição dispõe que

todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Em diversos dispositivos, a Constituição refere-se a esses cidadãos, a fim de assegurar sua efetiva inclusão no seio da sociedade. Por exemplo, o art. 7º, XXXI, assegura a "proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência". Mais à frente, o art. 23, II, dispõe ser competência comum da União, Estados, Distrito Federal e Municípios "cuidar da saúde e assistência pública, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência", competindo à União, Estados e Distrito Federal legislar concorrentemente "sobre proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência" (art. 24, XIV).

Como forma de implementar uma política de integração, regulando os dispositivos constitucionais, foi editada a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências.

A referida lei tem por função estabelecer normas gerais que assegurem "o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social" (art. 1º).

Essa lei foi regulamentada por meio do Decreto Federal nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração de Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

Em seu art. 43, o referido Decreto dispõe:

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
- III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e
- V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório

<sup>1</sup> Juliana Ferreira Inhan é Técnica Judiciária do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais, graduada em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais, pós-graduada em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes.

O referido artigo visa à inclusão dos portadores de necessidades especiais no âmbito da Administração Pública, determinando a formação de comissão multiprofissional.

Tendo em vista esse artigo, bem como os princípios da Administração, podemos indagar:

- Qual seria a formação dessa equipe multiprofissional?

- Quais suas atribuições no âmbito da Administração Pública?

- Como se daria a avaliação da compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do servidor durante o estágio probatório?

Para discorrer sobre essas questões, desenvolvemos este trabalho.

## 2 Da formação da equipe multiprofissional

Como mencionado, o art. 43 do Decreto Federal nº 3.298, de 1999, prevê a formação de uma equipe multiprofissional, em síntese, para auxiliar o órgão responsável pelo concurso, bem como avaliar a compatibilidade entre os cargos e as deficiências dos servidores, durante o estágio probatório.

No tocante aos trabalhos em equipes na área de saúde, ensina-nos PEDUZZI (2001, p. 104) que

Fortuna & Mishima *apud* Fortuna (1999) identificam três concepções distintas sobre trabalho em equipe, cada uma delas destacando os resultados, as relações e a interdisciplinaridade. Nos estudos que ressaltam os resultados, a equipe é concebida como recurso para aumento da produtividade e da racionalização dos serviços. Os estudos que destacam as relações tomam como referência conceitos da psicologia, analisando as equipes principalmente com base nas relações interpessoais e nos processos psíquicos. Na vertente da interdisciplinaridade estão os trabalhos que trazem para discussão a articulação dos saberes e a divisão do trabalho, ou seja, a especialização do trabalho em saúde.

Assim, o trabalho em equipe multiprofissional

consiste numa modalidade de trabalho coletivo que se configura na relação recíproca entre as múltiplas intervenções técnicas e a interação dos agentes de diferentes áreas profissionais. Por meio da comunicação, ou seja, da mediação simbólica da linguagem, dá-se a articulação das ações multiprofissionais e a cooperação (2001, p. 108).

Tendo como foco esse conceito, a composição da equipe mencionada no art. 43 do Decreto Federal nº 3.298, de 1999, deverá ser

de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

Esses profissionais deverão interagir com vistas a uma avaliação inicial do candidato portador de necessi-

dades especiais e seu acompanhamento, durante o estágio probatório, caso se torne servidor.

O diploma legal ora sob análise deixa claro que, dos seis integrantes da comissão, *três serão profissionais integrantes da carreira* almejada pelo candidato.

Entendemos por carreira o

conjunto de classes funcionais em que seus integrantes vão percorrendo os diversos patamares de que se constitui a progressão funcional. As classes são compostas de cargos que tenham as mesmas atribuições. Os cargos que compõem as classes são cargos de carreira, diversos dos cargos isolados que, embora integrando o quadro, não ensejam o percurso progressivo do servidor (CARVALHO FILHO, 2006, p. 504).

Na Administração, os diversos órgãos podem ter inúmeras carreiras, e, tendo em vista que o art. 43, *caput*, dispõe que dos integrantes da comissão três serão profissionais integrantes da carreira, acreditamos que, para fiel cumprimento da norma, deverão existir tantas comissões quantas forem as carreiras existentes.

Isso porque, numa interpretação finalística, a norma intencionou que o candidato portador de deficiência fosse avaliado por equipe que tivesse conhecimento das atribuições da carreira que vai exercer. Assim, essa comissão poderia avaliar se as atribuições são ou não compatíveis com a deficiência que o candidato possui, podendo auxiliar, até mesmo, na lotação do servidor.

Anteriormente ao decreto, os candidatos eram avaliados por junta médica. Entretanto, aos médicos apenas era possível avaliar acerca da deficiência ou não do candidato.

Isso fazia com que uma grande injustiça fosse cometida. Muitos portadores de deficiência entravam em órgãos públicos e eram colocados em determinados setores para exercer apenas uma função, como, por exemplo, atender telefonemas (BERSOT, 2004, p. 31).

A norma optou pela formação da equipe multiprofissional justamente para aproveitar o profissional da melhor maneira possível, a fim de que possa desenvolver suas aptidões e, assim, auxiliar, de fato, a Administração.

Por isso a importância da formação de tantas equipes quantas forem as carreiras, para que exista, de fato, uma avaliação e alocação do portador de deficiência onde possa desenvolver-se profissionalmente.

Outro problema que surge no tocante à formação da equipe multiprofissional é compreender qual a intenção da lei quando mencionou que a equipe seria formada por “três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico”.

Fato é que dos três profissionais, um será médico. Mas e os outros dois? O que se entende por “profissionais capacitados e atuantes” nas áreas das deficiências em questão?

Ser capacitado é possuir capacidade, ter aptidão para determinado fim. Por sua vez, ser atuante é, de

acordo com o *Dicionário Aurélio*, “quem está em ato ou exercício de sua atividade”.

Considerando essas definições, acreditamos que os outros dois profissionais devem ser pessoas que tenham conhecimento das questões envolvendo os deficientes físicos e saibam quais as necessidades que devam ser supridas pela equipe profissional.

Nada impede que tais profissionais sejam das carreiras as mais diversas. O importante, de acordo com o dispositivo legal, é ser capacitado e atuante nas áreas das deficiências.

O profissional que comporá a equipe deverá, portanto, ser pessoa inteirada das questões que envolvem os diversos tipos de deficiências, saber quais as condições de acessibilidade e adequações que serão necessárias para que o futuro servidor possa desempenhar suas atividades em um nível ótimo de aproveitamento, dentre outras funções.

Outra importante característica desse profissional será a de ter um bom conhecimento sobre as normas da instituição em que serve. Isso porque a equipe tem por função acompanhar a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório. É necessário, dessa forma, que o profissional conheça como se dá a avaliação de desempenho no órgão ou entidade.

Deve-se deixar claro, com essa afirmação, que não significa que esse profissional tenha que ser bacharel em direito. Pode mesmo ser alguém que não tenha tantos conhecimentos sobre os atos normativos da instituição. Porém, esta deverá, ao designá-lo para compor a equipe, fornecer cursos a fim de instruí-lo, para que bem desempenhe suas funções na equipe multiprofissional.

### 3 Das atribuições da equipe multiprofissional

Outra indagação que surge a respeito da equipe multiprofissional é o alcance de suas atribuições. O art. 43, § 1º, dispõe que

A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

- I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
- III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e
- V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

Claro está que uma das atribuições seria emitir o parecer, nos termos do dispositivo mencionado, quando o ainda candidato ao concurso será avaliado, para verificar se há deficiência, conforme o art. 4º do Decreto Federal nº 3.298/1999, e compatibilizar a deficiência com o cargo.

Outra função da equipe será avaliar a “compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório”, conforme § 2º do art. 43 do referido Decreto.

O problema seria, então, verificar qual o alcance dessa avaliação. Pois de nada adianta a equipe apenas constatar a compatibilidade e o candidato ser reprovado na avaliação especial de desempenho.

A Constituição da República, em seu art. 41, previu que a estabilidade do servidor público, após a Emenda Constitucional 19, de 4 de junho de 1998, será adquirida após três anos de efetivo exercício. Durante esse período, o servidor estará em estágio probatório e, conforme o § 4º desse artigo, passará por avaliação especial de desempenho, sendo avaliado por comissão instituída para essa finalidade.

Pode-se entender como estágio probatório o

período em que o servidor deve externar aptidões ao serviço público, no qual é observada, apurada e avaliada a conveniência de sua permanência; ou seja, é o período de tempo de exercício efetivo no qual é o servidor adaptado ao servidor, treinado e avaliado, sob o ponto de vista da adequação e capacidade segundo parâmetros estabelecidos em lei (ALVES, 2006, p. 117).

É, portanto, período de experiência, em que o servidor e Administração se avaliarão reciprocamente, sendo o primeiro submetido a avaliações periódicas, que vão aferir seus conhecimentos e domínio das funções exercidas.

O servidor, por sua vez, verificará se a Administração é o local onde quer realmente permanecer e desenvolver sua carreira.

No que concerne aos portadores de necessidades especiais, essa avaliação é, mais do que nunca, uma via de mão dupla. Muitas vezes a Administração faz concurso, mas não adapta seus ambientes para receber o futuro servidor. Como adequar o servidor portador de deficiência ao cargo, se a Administração não lhe fornece os meios para trabalhar?

Parece que a resposta se encontra na equipe multiprofissional. Esta não deverá, apenas, se limitar a emitir pareceres, atestando a compatibilidade ou não do cargo com a deficiência.

Ela deverá buscar as melhores formas de adaptar o servidor ao cargo, oficiando os setores responsáveis da Administração para que forneçam os meios e equipamentos adequados para o desenvolvimento das funções do servidor.

Outra questão seria se a equipe iria substituir a comissão de avaliação especial de desempenho, disposta no § 4º do art. 41 da Constituição da República de 1988. Pensamos que não.

Isso, primeiramente, porque não podemos pensar que uma norma infraconstitucional derogará um dispositivo da Constituição. Esta é o alfa e o ômega para fins

de interpretação, e todo o arcabouço normativo deve ser interpretado a partir dela.

Em segundo lugar, porque o § 2º do art. 43 do Decreto nº 3.298/1999 é claro ao estabelecer que a equipe multiprofissional “avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato” durante o estágio probatório.

Ela não avaliará o candidato no desempenho de suas funções. Isso será atribuição da comissão de avaliação especial de desempenho.

Assim, a função da equipe seria verificar, durante o estágio probatório, se o candidato está plenamente adaptado no setor em que se encontra, se o ambiente é adequado estruturalmente para que não existam empecilhos na acessibilidade, no que diz respeito à ergonomia, readequação funcional e inclusão do portador de necessidades especiais.

Para exercer tais atribuições, será importante que a equipe possua poderes para oficiar os setores responsáveis, cobrando as alterações que se fizerem necessárias, tendo em vista que a Constituição assegurou o princípio da igualdade, em seu art. 5º, *caput*, e a acessibilidade ao emprego dos portadores de deficiência, no art. 7º, XXXI. Garantiu, ainda mais, no art. 24, inciso XIV, a integração das pessoas portadoras de deficiência, atribuindo-a como competência da União, Estados e Distrito Federal, para legislar concorrentemente.

A equipe multiprofissional vem com uma mudança cultural: a de que nós não devemos apenas assegurar o acesso aos cargos e empregos públicos, mas devemos assegurar o pleno acesso. Isso significa realmente integrar o portador de necessidades especiais ao ambiente de trabalho.

Por essa razão, tendo em vista uma interpretação teleológica e finalística do Decreto nº 3.298/1999, a equipe terá como funções muito mais do que apenas emitir pareceres iniciais, para que o portador de necessidade seja apenas apto ao cargo, ou durante o estágio probatório.

Suas atribuições vão além, no sentido de tentar mobilizar toda a instituição para favorecer a inclusão dos portadores de deficiência, tomando medidas sócioeducativas, a fim de instruir toda a comunidade administrativa, esclarecendo sobre as limitações e como agir diante delas. Todos devem ser envolvidos, para que haja efetivamente uma inclusão dos trabalhadores portadores de necessidades especiais.

Além disso, deverá a equipe notificar as autoridades competentes, para que tomem as medidas necessárias, tendo em vista que alguns servidores poderão não se sentir adaptados, o que viria a prejudicar seu desempenho durante a avaliação especial.

Afinal, a exoneração do servidor será a *ultima ratio*, medida extrema, apenas admitida quando a administração fornecer todos os meios para que o portador de defi-

ciência possa desenvolver suas funções e este, ainda sim, não conseguir fazê-lo.

#### 4 Considerações finais

A Constituição da República de 1988 assegurou a todos o princípio da igualdade. A Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, forneceram normas a fim de viabilizar esse princípio no que respeita aos portadores de necessidades especiais.

É importante, antes de tudo, mudar a mente das pessoas quanto à inclusão dos portadores de deficiência.

A alteração legislativa, no sentido de se criar uma equipe multiprofissional para a avaliação do futuro servidor, visa à inclusão dos deficientes na Administração Pública.

Os servidores envolvidos nessa equipe deverão estar atentos às necessidades dos portadores de deficiência e procurar formas para atender aos seus anseios.

Isso tudo com o fim de proporcionar-lhes os meios ótimos para que seus trabalhos possam ser desenvolvidos, sem que a Administração seja prejudicada.

Devemos ressaltar que os portadores de deficiência possuem capacidade laborativa tanto quanto os outros servidores. Cumpre à Administração, portanto, o papel de viabilizar os meios necessários para o desenvolvimento de suas tarefas.

#### 5 Referências bibliográficas

ALVES, Sérgio Timo. *Estabilidade - Conceito, requisitos criados pela Emenda Constitucional nº 19/98 e a questão da aquisição da estabilidade pelo decurso de prazo*. Direito Público: Revista Jurídica da Advocacia-Geral do Estado de Minas Gerais, nº 1/2, jan/dez, 2006, p. 117.

BERSOT, Luiz Fernando. *Servidor deficiente físico: anseios e dificuldades na adequação ao trabalho no Tribunal de Justiça*. Monografia de Conclusão do Curso de Pós-Graduação em Administração Judiciária da Fundação Getúlio Vargas. Rio de Janeiro: 2004, p. 31.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. *Manual de direito administrativo*. 15. ed. Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2006, p. 504.

CARVALHO, Raquel Melo Urbano de. *Curso de direito administrativo*. Salvador: Editora Juspodium, 2008, p. 148.

PEDUZZI, Marina. Rev. Saúde Pública. V. 35, nº 1. São Paulo: PUC, 2001. Disponível em [www.fsp.usp.br/rsp](http://www.fsp.usp.br/rsp), p. 103-109.

...